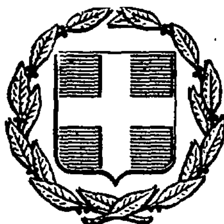


ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΑΘΗΝΑ 23 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1985	ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΦΥΛΛΟΥ 218

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΝΟΜΟΙ

ΝΟΜΟΙ

(1)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 1576

Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 156, για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Κυρώνουμε και εκδίδουμε τον ακόλουθο νόμο που ψηφίζει η Βουλή:

Άρθρο πρώτο.

Κυρώνεται και έχει ισχύ νόμου η 156 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας «για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων : Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις», που ψηφίστηκε από τη Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, στην εξηκοστή έβδομη σύνοδό της στη Γενεύη το 1981.

Το κείμενο της σύμβασης στο αγγλικό πρωτότυπο και στην ελληνική του μετάφραση είναι το ακόλουθο :

CONVENTION 156

Convention concerning equal opportunities and equal treatment for men and women workers : Workers with family responsibilities.

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneve by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation which recognises that «all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economing security and equal opportunity», and

Noting the terms of the Declaration of Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and of the resolution concerning a plan of action with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, adopted by the International Labour Conference in 1975, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and Part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the changes which have taken place since its adoption, and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are «aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women», and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and

Recognising the need to create affective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers : workers with family responsibilities, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 :

Article 1

1. This Convention applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependant children, where such responsibilities restrict their possibilities of prepating for, entering, participating in or advancing in economic activity.
2. The provisions of this Convention shall also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing, for, entering, participating in or advancing in economic activity.
3. For the purposes of this Convention, the terms «dependent child» and «other member of the immediate family who clearly needs cars or support» mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Article 9 of this Convention.
4. The workers covered by virtue of paragraphe 1 and 2 of this Article are hereinafter referred to as «workers with family responsibilities».

Article 2

This Convention applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

Article 3

1. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member shall make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.
2. For the purposes of paragraph 1 of this Article, the term «discrimination» means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

Article 4

With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities shall be taken.

(a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to free choice of employment; and

(b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security.

Article 5

All measures compatible with national conditions and possibilities shall further be taken-

(a) to take account of the needs of workers with family responsibilities in community planning; and

(c) to develop or promote community services, public or private, such as childcare and family services and facilities.

Article 6

The competent authorities and bodies in each country shall take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

Article 7

All measures compatible with national conditions and possibilities, including measures in the field of vocational guidance and training, shall be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

Article 8

Family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

Article 9

The provisions of this Convention may be applied by laws or regulations collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of those methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

Article 10

1. The provisions of this Convention may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions : Provided that such measures of implementation as are taken shall apply in any case to all the workers covered by Article 1, paragraph 1.

2. Each Member which ratifies this Convention shall indicate in the first raport on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation in what respect, if any, it intends to make use of the faculty given by paragraph 1 of this Atrticle, and shall state in subsequent reports the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in that respect.

Article 11

Employers' and workers' organisations shall have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Convention.

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercice the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nation full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides.

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 19

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

ΣΥΜΒΑΣΗ 156

Για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων : «Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις».

Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που συγκλήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας στη Γενεύη και συνήλθε εκεί στις 3 Ιουνίου 1981, στην εξηκοστή έβδομη σύνοδό της·

Έχοντας υπόψη τη Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας, για τους σκοπούς και τους στόχους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που αναγνωρίζει ότι «όλα τα ανθρώπινα όντα, ανεξάρτητα από φυλή, θρήσκευμα ή γένος έχουν το δι-

καίωμα να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη ελεύθερα και με αξιοπρέπεια ρ· οικονομική ασφάλεια και με ίσες δυνατότητες επιτυχίας»·

Έχοντας υπόψη τους όρους της Διακήρυξης για την ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζόμενων γυναικών και την απόφαση που αφορά μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζόμενων γυναικών που υιοθετήθηκε από τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας το 1975·

Έχοντας υπόψη τις διατάξεις των διεθνών συμβάσεων και συστάσεων εργασίας που σκοπεύουν να εξασφαλίσουν την ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης για τους εργαζομένους και των δύο φύλων, δηλαδή τη σύμβαση και τη σύσταση του 1951 για ίση αμοιβή, τη σύμβαση και τη σύσταση του 1950 για τη διάκριση (απασχόληση και επάγγελμα) και το VIII Μέρος της σύστασης του 1975 για ανάπτυξη του ανθρώπινου ενεργητικού·

Υπενθυμίζοντας ότι η σύμβαση του 1958 για τη διάκριση (απασχόληση και επάγγελμα) δεν καλύπτει ρητά τις διακρίσεις που βασίζονται στις οικογενειακές υποχρεώσεις και κρίνοντας ότι απαιτούνται νέοι κανόνες για το θέμα αυτό.

Έχοντας υπόψη τους όρους της σύστασης του 1965 για την απασχόληση των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις και τις μεταβολές που επήλθαν από τότε που είχε υιοθετηθεί·

Έχοντας υπόψη ότι έχουν υιοθετηθεί από τα Ηνωμένα Έθνη και άλλους ειδικούς οργανισμούς τα κείμενα σχετικά με την ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης των δύο φύλων και ενόψει ιδιαίτερα της δέκατης τέταρτης παραγράφου του προοιμίου της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών του 1979 «για την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων σε βάρος των γυναικών» που αναφέρει ότι τα Κράτη Μέλη έχουν «συνειδητοποιήσει ότι ο παραδοσιακός ρόλος του άνδρα μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία πρέπει να εξελιχθεί όσο και αυτός της γυναίκας, εάν θέλουμε να φθάσουμε σε μια πλήρη ισότητα ανδρών και γυναικών»·

Αναγνωρίζοντας ότι τα προβλήματα των εργαζομένων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις είναι πλευρές ευρύτερων θεμάτων που αφορούν την οικογένεια και την κοινωνία που πρέπει η εθνική πολιτική να τα λάβει υπόψη της·

Αναγνωρίζοντας την ανάγκη να δημιουργηθεί μιά πραγματική ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως και μεταξύ αυτών και των άλλων εργαζομένων·

Κρίνοντας ότι πολλά από τα προβλήματα, που αντιμετωπίζουν όλοι οι εργαζόμενοι είναι οξύτερα στην περίπτωση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις και αναγνωρίζοντας την ανάγκη να βελτιωθεί η θέση τους τόσο με μέτρα που να ανταποκρίνονται στις ειδικές ανάγκες τους όσο και με μέτρα που σκοπεύουν να βελτιώσουν τη θέση των εργαζομένων γενικά·

Αφού αποφάσισε να αποδεχθεί διάφορες προτάσεις σχετικές με την ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης για τους εργαζομένους των δύο φύλων : εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις, ζήτημα που αποτελεί το πέμπτο θέμα της ημερήσιας διάταξης της συνόδου·

Αφού αποφάσισε ότι αυτές οι προτάσεις θα πάρουν τη μορφή διεθνούς σύμβασης, αποδέχεται σήμερα, είκοσι τρείς Ιουνίου 1981 την παρακάτω σύμβαση, που θα αναφέρεται ως : «Σύμβαση για τους εργαζομένους με οικογενειακές υποχρεώσεις, 1981».

Άρθρο 1.

1. Η σύμβαση αυτή εφαρμόζεται στους εργαζομένους και των δύο φύλων που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα απ' αυτούς παιδιά, εφόσον οι υποχρεώσεις αυτές περιορίζουν τις δυνατότητές τους να προετοιμασθούν για την είσοδο, συμμετοχή ή πρόοδό τους στην οικονομική δραστηριότητα.

2. Οι διατάξεις αυτής της σύμβασης εφαρμόζονται επίσης στους εργαζομένους και των δύο φύλων με υποχρεώσεις προς άλλα μέλη της άμεσης οικογένειάς τους που έχουν φανερή ανάγκη από τις φροντίδες ή την υποστήριξή τους, εφόσον οι υποχρεώσεις αυτές περιορίζουν τις δυνατότητες προετοιμασίας για την είσοδο, συμμετοχή ή πρόοδό τους στην οικονομική δραστηριότητα.

3. Για τους σκοπούς αυτούς με τους όρους «εξαρτώμενα παιδιά» και «άλλο μέλος της άμεσης οικογένειας που έχει φανερή ανάγκη από φροντίδες ή υποστήριξη» νοούνται τα πρόσωπα που ορίζονται ως τέτοια σε κάθε χώρα μ' έναν από τους τρόπους, που αναφέρονται στο άρθρο 9 αυτής της σύμβασης.

Οι εργαζόμενοι που αναφέρονται στις παραγράφους 1 και 2 αποκαλούνται παρακάτω «εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις».

Άρθρο 2.

Αυτή η σύμβαση εφαρμόζεται σ' όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και σ' όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων.

Άρθρο 3.

1. Με σκοπό να καθιερωθεί η πραγματική ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης για τους εργαζομένους και των δύο φύλων, κάθε Μέλος πρέπει να περιλαμβάνει ανάμεσα στους σκοπούς της εθνικής του πολιτικής, τη διευκόλυνση των προσώπων με οικογενειακές υποχρεώσεις που απασχολούνται ή θέλουν να βρούν απασχόληση, να ασκήσουν αυτό το δικαίωμά τους χωρίς να υπόκεινται σε διακρίσεις και, όσο είναι δυνατό, χωρίς να συγκρούονται οι επαγγελματικές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

2. Στην πιο πάνω παράγραφο 1, ο όρος «διάκριση» σημαίνει τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, όπως την προσδιορίζουν τα άρθρα 1 και 5 της σύμβασης του 1958 για τη διάκριση (απασχόληση και επάγγελμα).

Άρθρο 4.

Προκειμένου να καθιερωθεί η πραγματική ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης στους εργαζομένους και των δύο φύλων, πρέπει να λαμβάνονται όλα τα μέτρα που συμβιβάζονται με τις εθνικές συνθήκες και δυνατότητες ώστε :

α) να επιτρέπεται στους εργαζομένους με οικογενειακές υποχρεώσεις να είναι σε θέση να ασκούν το δικαίωμά τους για ελεύθερη επιλογή απασχόλησης και

β) να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες τους ως προς τους όρους απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης.

Άρθρο 5.

Πρέπει επίσης να λαμβάνονται όλα τα μέτρα που συμβιβάζονται με τις εθνικές συνθήκες και δυνατότητες ώστε :

α) οι ανάγκες των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις να λαμβάνονται υπόψη στον κοινοτικό προγραμματισμό και

β) να αναπτύσσονται ή να προωθούνται δημόσιες ή ιδιωτικές κοινοτικές υπηρεσίες, όπως οι υπηρεσίες που παρέχουν φροντίδες στα παιδιά και διευκολύνσεις στην οικογένεια.

Άρθρο 6.

Οι αρμόδιες αρχές και οργανισμοί κάθε χώρας πρέπει να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να προωθούν την ενημέρωση και εκπαίδευση, ώστε να κατανοείται καλύτερα από το κοινό η αρχή της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης για τους εργαζομένους των δύο φύλων και τα προβλήματα των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς επίσης και τη δημιουργία ευνοϊκού κλίματος για την επίλυση αυτών των προβλημάτων.

Άρθρο 7.

Πρέπει να λαμβάνονται όλα τα μέτρα που συμβιβάζονται με τις εθνικές συνθήκες και δυνατότητες και, μεταξύ άλλων, μέτρα επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής κατάρτισης που να επιτρέπουν στους εργαζομένους με οικογενειακές υποχρεώσεις να ενσωματώνονται στο εργατικό δυναμικό και να παραμένουν σ' αυτό καθώς επίσης και να ξαναaπασχολούνται μετά από απουσία που οφείλεται σ' αυτές τις υποχρεώσεις.

Άρθρο 8.

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν μπορούν, ως τέτοιες, να αποτελέσουν βάσιμο λόγο τερματισμού της εργασιακής σχέσης.

Άρθρο 9.

Οι διατάξεις αυτής της σύμβασης μπορούν να εφαρμοστούν με νομοθετικές διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις, κανονισμούς επιχειρήσεων, διαιτητικές αποφάσεις, δικαστικές αποφάσεις ή με συνδυασμό αυτών των μέσων ή με οποιονδήποτε άλλο κατάλληλο τρόπο, που συμβιβάζεται με την εθνική πρακτική και λαμβάνει υπόψη του τις εθνικές συνθήκες.

Άρθρο 10.

1. Οι διατάξεις αυτής της σύμβασης μπορούν, ανάλογα με τις εθνικές συνθήκες να εφαρμοστούν σταδιακά, αν είναι ανάγκη, με την προϋπόθεση ότι τα μέτρα που λαμβάνονται για το σκοπό αυτόν θα εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση για όλους τους εργαζομένους, που αναφέρει η παρ. 1 του άρθρου 1.

2. Κάθε Μέλος, που επικυρώνει αυτή τη σύμβαση, πρέπει να αναφέρει στην πρώτη έκθεση για την εφαρμογή της σύμβασης που υποβάλλει, σύμφωνα με το αρθρο 22 του Καταστατικού της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, εάν και σε ποιες διατάξεις σκοπεύει να κάνει χρήση της δυνατότητας που του παρέχεται από την παρ. 1 αυτού του άρθρου, και στις επόμενες εκθέσεις θα πρέπει να αναφέρει την έκταση της ισχύος που έδωσε ή σκοπεύει να δώσει στις διατάξεις αυτής της σύμβασης.

Άρθρο 11.

Οι οργανώσεις των εργοδοτών και εργαζομένων θα έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν μ' έναν τρόπο που να συμβιβάζεται με τις εθνικές συνθήκες και πρακτική στην επεξεργασία και εφαρμογή των μέτρων, που λαμβάνονται για να εφαρμοστούν οι διατάξεις αυτής της σύμβασης.

Άρθρο 12.

Οι επίσημες επικυρώσεις αυτής της σύμβασης θα κοινοποιούνται στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

Άρθρο 13.

1. Αυτή η σύμβαση δεσμεύει μόνο εκείνα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, των οποίων ο Γενικός Διευθυντής έχει καταχωρίσει τις επικυρώσεις.

2. Θα αρχίσει να ισχύει δώδεκα μήνες μετά την καταχώριση των επικυρώσεων δύο Μελών από το Γενικό Διευθυντή.

3. Στη συνέχεια αυτή η σύμβαση θα αρχίσει να ισχύει για κάθε Μέλος δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία, κατά την οποία έγινε η καταχώριση της επικύρωσής της.

Άρθρο 14.

1. Κάθε Μέλος, που έχει επικυρώσει αυτή τη σύμβαση, μπορεί να την καταγγείλει, αφού περάσουν δέκα χρόνια από την ημερομηνία, που η σύμβαση για πρώτη φορά άρχισε να ισχύει, με μία πράξη που κοινοποιείται στο Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για καταχώριση.

Η καταγγελία θα αρχίσει να ισχύει ένα χρόνο μετά την ημερομηνία, κατά την οποία έγινε η καταχώρισή της.

2. Κάθε Μέλος, που έχει επικυρώσει αυτή τη σύμβαση και δεν ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας που προβλέπει αυτό το άρθρο μέσα σε διάστημα ενός χρόνου από τη λήξη της δεκαετίας, που αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, θα δεσμεύεται για μια καινούργια δεκαετία και στη συνέχεια θα μπορεί να καταγγέλλει αυτή τη σύμβαση στο τέλος κάθε δεκαετίας και με τους όρους που προβλέπει αυτό το άρθρο.

Άρθρο 15.

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα γνωστοποιεί σ' όλα τα Μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας την καταχώριση όλων των επικυρώσεων και καταγγελιών, που του κοινοποιούνται από τα Μέλη της Οργάνωσης.

2. Γνωστοποιώντας στα Μέλη της Οργάνωσης την καταχώριση της δεύτερης επικύρωσης που του έχει κοινοποιηθεί, ο Γενικός Διευθυντής πρέπει να επιστήσει την προσοχή των Μελών της Οργάνωσης στην ημερομηνία από την οποία αυτή η σύμβαση θα αρχίσει να ισχύει.

Άρθρο 16.

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας πρέπει να κοινοποιεί στο Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών για καταχώριση, σύμφωνα με το άρθρο 102 του Καταστατικού Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών, πλήρεις πληροφορίες σχετικές με όλες τις επικυρώσεις και τις πράξεις καταγγελίας, που έχει καταχωρίσει σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων άρθρων.

Άρθρο 17.

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, κάθε φορά που το κρίνει αναγκαίο, θα υποβάλλει στη Γενική Συνδιάσκεψη μια έκθεση για την εφαρμογή αυτής της σύμβασης και θα εξετάζει αν πρέπει να εγγραφεί στην ημερήσια διάταξη της Συνδιάσκεψης θέμα για την ολική ή μερική αναθεώρησή της.

Άρθρο 18.

1. Σε περίπτωση που η συνδιάσκεψη ψηφίσει μια νέα σύμβαση, που αναθεωρεί αυτή τη σύμβαση, ολικά ή μερικά, και εφόσον η νέα σύμβαση δεν ορίζει διαφορετικά, τότε:

α) Η επικύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρητικής σύμβασης θα επιφέρει αυτοδίκαια την άμεση καταγγελία αυτής της σύμβασης, παρά τις διατάξεις του παραπάνω άρθρου 14, με την επιφύλαξη ότι η νέα αναθεωρητική σύμβαση θα έχει αρχίσει να ισχύει.

β) Από την ημερομηνία, που θα αρχίσει να ισχύει η νέα αναθεωρητική σύμβαση, αυτή η σύμβαση θα πάψει να είναι ανοιχτή για επικύρωση από τα Μέλη.

2. Σε κάθε περίπτωση αυτή η σύμβαση θα παραμείνει σε ισχύ με τη μορφή και το περιεχόμενό της, για εκείνα τα Μέλη που την έχουν επικυρώσει αλλά δεν έχουν επικυρώσει την αναθεωρητική της σύμβαση.

Άρθρο 19.

Το γαλλικό και αγγλικό κείμενο αυτής της σύμβασης είναι εξίσου αυθεντικά.

Άρθρο δεύτερο.

Η παράγραφος 3 του άρθρου 11 του ν. 1346/1983 «τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων» αντικαθίσταται ως εξής:

«3. Οι δαπάνες λειτουργίας των υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας στο εξωτερικό (έξοδα στέγασης, εξοπλισμός γραφείων, φωτισμού, θέρμανσης, γραφικής ύλης κλπ.), όπως επίσης οι δαπάνες του ειδικού επιδόματος του προσωπικού που καταβάλλεται σ' αυτό για την υπηρεσία του στο εξωτερικό, των εξόδων κινήσεως και της εκτός έδρας αποζημίωσής του, επιβαρύνουν τον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας».

Άρθρο τρίτο.

Οικονομική ενίσχυση εργατοϋπαλληλικών οργανώσεων.

Οι προθεσμίες υποβολής αίτησης και δικαιολογητικών για οικονομική ενίσχυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων έτους 1985, που προβλέπονται από τις διατάξεις της παρ. 1, περίπτωση β' του άρθρου 1 του Π.Δ. 901/1976, παρατείνονται μέχρι 31 Δεκεμβρίου 1985.

Άρθρο τέταρτο.

Η ισχύς αυτού του νόμου αρχίζει από την ημερομηνία της δημοσίευσής του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Παραγγέλλουμε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 11 Δεκεμβρίου 1985

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΧΡΗΣΤΟΣ ΑΝΤ. ΣΑΡΤΖΕΤΑΚΗΣ

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΚΑΡΟΛΟΣ ΠΑΠΟΥΛΙΑΣ

ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΝΝΗΜΑΤΑΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΣ

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους.

Αθήνα, 17 Δεκεμβρίου 1985

Ο ΕΠΙ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ - ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΜΑΓΚΑΚΗΣ

ΑΠΟ ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ